

الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة)

حسن الطعاني* وعبدالوهاب الكساسبة**

تاريخ قبوله 2005/9/21

تاريخ تسلم البحث 2004/12/5

Job Satisfaction and the Affecting Factors Among Government and Private Secondary School Teachers in the District of Amman: A Comparative Study

Hassan AL-Ta'ani, Faculty of Educational Science, Mu'tah University, Al-Karak, Jordan.

Abdulwahab Al Kasasbeh, Al-Karak Education Directorate, Al-Karak, Jordan.

Abstract: This study aimed at determining the degree of job satisfaction and affecting factors among government and private secondary school teachers in Amman District. The population of this study consisted of (2455) government teachers and (879) private school teachers. The sample of this study consisted of (665) students- (490) male and female government teachers and (175) male and female private school teachers. To achieve the objectives of this study, the researchers developed, a questionnaire of seven subscales with (61) items to measure the degree of job satisfaction among teachers. Validity significance was obtained and evaluated by a number of referees. The reliability value was calculated according to Cronbach Alpha Equation. The results were analysed by Means, Standard Deviations and the Three-way Analysis of Variance. The findings are the following. 1-The results showed that there were significant differences among Private sector teachers than government teachers. 2-There were significant differences in relation to female teachers than male teachers. This study recommended that, the salary of the teacher should be increased. (Keywords: Satisfaction, Government, Private, Secondary School teacher's)

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيه. تكون مجتمع الدراسة من (2455) معلما ومعلمة في القطاع الحكومي، و(879) معلما ومعلمة في القطاع الخاص. وتكونت عينة الدراسة من (490) معلما ومعلمة من القطاع الحكومي و(175) معلما ومعلمة من القطاع الخاص. وقد تم تطوير أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعوامل المؤثرة فيها، وتألفت من قسمين: 1- متغيرات الدراسة وهي الجنس، والقطاع الذي يعمل فيه المعلم، والمؤهل العلمي. 2- استبانة مكونة من سبعة مجالات تشتمل على (61) فقرة. واستخرجت دلالات الصدق بعرضها على عدد من المحكمين المختصين، واستخرج معامل الثبات وفق معادلة كرونباخ الفا. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخراج الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثلاثي. وكانت أبرز نتائج الدراسة: 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القطاع، ولصالح معلمي القطاع الخاص. 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. ومن أبرز توصيات الدراسة تأمين الراتب الذي يفي بسد حاجات المعلم الأساسية. (الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمو المرحلة الثانوية القطاع الحكومي والخاص)

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة: تقوم المؤسسات والشركات والمنظمات العالمية المنتجة بالدراسات والأبحاث والتجارب التي ترفع من سويتها، وتزيد من دافعية العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية، لكي يحققوا مزيدا من الإنتاجية. ومن المعلوم أن تحقيق مزيد من الإنتاجية مرتبط بعوامل عدة، من أبرزها درجة رضا العاملين عن بيئة العمل، ومحتوى العمل الذي ينعكس على سلوك الفرد تجاه عمله، وتجاه المؤسسة التي يعمل فيها.

والسلوك الذي يعبر عن مستوى رضا الفرد عن العمل والوظيفة يعبر في الوقت نفسه عن مستوى الإشباع الذي توفره له العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، التي قد تتحول كليا أو جزئيا إلى ممارسات على أرض الواقع، وقد تمثل هذه المشاعر المحصلة الكلية لشعور الفرد تجاه عمله، أو أنها قد تمثل مشاعر

تجاه جوانب وعناصر محددة لعمله (عاشور، 1986). أي أن هناك مثيرات تبعث على تدني مستوى الرضا لدى العاملين قد تكون في جوانب محددة من العمل، وقد تكون شاملة للجوانب كافة.

وتدني مستوى الرضا عن العمل يرتبط بممارسات عدة منها: التمييز في التوظيف، والافتقار لإمكانية التدرج الوظيفي ضمن المؤسسة، وعدم وجود أسس عادلة وثابتة في الترقية، وتدني الأجور من الراتب، والمكافآت، والحوافز (العبادي، 1992).

هذه الممارسات وأمثالها تؤدي إلى ظهور المشاعر السلبية تجاه العمل، وعدم التعاون الجاد، والإهمال، واللامبالاة، وعدم الشعور بالانتماء للمؤسسة، وبالتالي للوطن لدى أفراد هذه الفئة. والتأثيرات السلبية على فئة المعلمين الذين يقومون بإعداد وتربية أبناء المجتمع من الخطورة بمكان، قد يصعب علاجها أحيانا (العجمي، 2000).

ويعد الرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعه، وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل، فجوهر إنتاج المعلم، وإخلاصه، وولائه، وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو

* كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

** مديرية التربية والتعليم لمنطقة الكرك، الكرك، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، اربد، الأردن.

في عمله، نتيجة لشعوره بتلبية تطلعاته المادية والمعنوية، مما ينعكس بشكل إيجابي على انتمائه وولائه وعطائه وتعامله في المنظمة التي يعمل فيها".

الدراسات السابقة: لأهمية موضوع الرضا الوظيفي لكافة القطاعات الرسمية والشعبية، الصناعية والتربوية، فإنه كان محط أنظار الكثير من الباحثين على المستوى الوطني والعالمي. وهناك مجموعة من الدراسات التربوية ذات الصلة بموضوع البحث. منها:

أجريت عليمات (1994) دراسة هدفت لقياس الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن كمجتمع للدراسة، حيث بلغ عدد معلمي التعليم الثانوي المهني (3284) معلما ومعلمة. وقد استجاب منهم (2233) معلما ومعلمة.

أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية. وألحق أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. وبالإضافة إلى ذلك فقد بينت الدراسة أن الراتب والحوافز هي الأكثر تأثيراً في عدم الرضا عند عينة الدراسة.

وأجرت محمد (1995) دراسة هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد. وكانت عينة الدراسة (284) معلمة، و(49) إدارية. وقد استخدمت لجمع البيانات استبانة مكونة من تسعة مجالات تشتمل على (63) فقرة. وأظهرت نتائج الدراسة درجة متوسطة للرضا الوظيفي للمعلمات، وكانت أكثر المجالات تأثيراً في خفض درجة الرضا الوظيفي: مجال التقدم الوظيفي والترقية، ومجال الراتب.

وفي دراسة الغصاونه (2000) التي هدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف، باستخدام أداة (منسوتا) لقياس درجة رضا المعلمين. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك للعام الدراسي (99/98)، البالغ عددهم (1761) معلما ومعلمة موزعين على (116) مدرسة ثانوية وأساسية. وبلغت عينة الدراسة (500) معلما ومعلمة بنسبة 28% من مجتمع الدراسة.

أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين، وجنسهم لصالح المعلمين الذكور الراضين. وبالإضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسلوب تحويل الطالب لمجلس الضبط، تعزى لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين، وجنسهم، لصالح المعلمين الذكور غير الراضين.

في دراسة مقارنة أجراها الشراري (2003) هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة القريات بالمملكة العربية السعودية، وفيما إذا كانت درجة الرضا هذه تختلف باختلاف كل من

مجتمعه وطلابه وزملائه، تتوقف على مدى رضاه عن عمله، وطماأينته فيه (عليمات، 1994).

ومن الجدير بالاهتمام، دراسة العوامل التي تؤثر على رضا المعلم وتنعكس على سلوكه المهني (التعليمي، والتربوي، والفني، والإداري)، وبالتالي فإن معرفة هذه العوامل ومعالجة الجوانب السلبية منها، وتعزيز الجوانب الإيجابية، يرفع سوية العملية التعليمية التربوية لدى الطلبة، وكذلك يسهل مهمة الإداريين والمشرفين التربويين وصناع القرار التربوي.

وخلاصة القول: إن تحقيق الرضا الوظيفي ضرورة لازمة لتحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة. ولقد بات من الواضح من خلال مجموع الدراسات والأبحاث التي أجريت أن تحقيق الرضا الوظيفي بشكله الكلي ليس بالأمر اليسر ولا بالمهمة السهلة. ولكن ما لا يدرك كله لا يترك جله، فلا بد من مواصلة الأبحاث والدراسات وتكثيف الجهود للوصول إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي للعاملين في كل من القطاعين العام والخاص.

مفهوم الرضا الوظيفي: إن كل إنسان في هذا الوجود يعيش مجموعة من المشاعر والأحاسيس النفسية نحو الواقع الذي هو فيه، هذه المشاعر قد تكون نتيجة معاناة وقسوة في الحياة، فتكون مشاعر سلبية خاملة، أو تكون انعكاساً لواقع مريح، فتكون مشاعر تتسم بالنشاط والحيوية والإيجابية.

وقد ذكر العلماء والباحثون اصطلاحات عدة لمشاعر الإنسان نحو عمله، فأطلق فريق منهم عليها مصطلح الروح المعنوية، وأطلق عليها فريق ثان الاتجاه النفسي نحو العمل، وسموها فريق ثالث الرضا، وقد يطلق عليها غيرهم الدوافع، فقد ذكروا تعريف عدة للرضا الوظيفي، منها:

"الشعور النفسي بالقبول والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة" (العديلي، 1995، ص189).

"تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم وأن هذه المشاعر تعتمد على إدراك الفرد لما تحققه له المهنة من حاجات ورغبات، وعلى إدراكه لما يجب أن تقدمه هذه المهنة له من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر أخرى تتعلق ببيئة العمل ومحيطه" (القيسي، 1995، ص7).

"شعور الفرد بالقيام بعمل ذي قيمة ومنفعة، ويحقق من خلاله طموحاته ويشبع رغباته، ويستغل فيه قدراته العلمية، وخبراته العملية، وتفاعله التام مع هذا العمل، وانسجابه مع رؤسائه ومرءوسيه وزملائه في العمل" (علي، 1993، ص12).

من خلال مطالعة المفاهيم السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي أنه "شعور الموظف بالطمأنينة والراحة النفسية والسعادة

التي تؤدي إلى قلق المعلم وتوتره. وكذلك أظهرت نتائج الدراسة علاقة طردية بين التحصيل من جهة وعلاقة الزملاء مع بعضهم من جهة أخرى، فكلما زاد التحصيل زادت درجة الرضا، وكلما انخفض التحصيل انخفضت درجة الرضا.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن الدور الاجتماعي المتوازن ارتبط بمستوى عال من الرضا الوظيفي، وبالمقابل فإن الدور الاجتماعي غير الواضح ارتبط بمستويات منخفضة من الرضا، ومستويات عالية من الشعور بضغط العمل.

أجرى بوقلر ورونيت (2001, Bogler & Ronit) دراسة للكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين. وتألفت عينة الدراسة من (745) معلما ومعلمة في مدارس شمال فلسطين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التشاركية تتأثر بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وكذلك أظهرت الدراسة أن نظرة المعلمين إلى مكانة المهنة، واحترام الذات، والاستقلالية في العمل، تسهم في معظم الرضا الوظيفي لدى المعلمين. الذي ينظر معظمهم إلى أن عملهم في التدريس مهنة رئيسة لحياتهم، كلما كانوا أكثر رضا عن هذه الوظيفة.

وأجرى استميين وآخرون (2002, Stempien & others) دراسة مقارنة للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاعين الحكومي والخاص.

أظهرت النتائج أن المعلمين في القطاع الخاص كانوا أقل رضا من معلمي القطاع الحكومي، وأنهم كانوا يعانون من ضغط العمل داخل غرفة الصف وخارجها أكثر من معلمي القطاع الحكومي، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الجدد والأقل خبرة في القطاعين الحكومي والخاص، يعانون من صعوبات ومشاكل العمل بدرجة أكبر من المعلمين الأكثر خبرة.

وفي النهاية، فإن هذه الدراسة قد اتفقت مع عدد من الدراسات السابقة في المجالات التي تم تضمينها في أداة الدراسة، ولكن هذه الدراسة قد تميزت في طبيعة الأداة من حيث إن فقرات الاستبانة قد صيغت بطريقة تناسب وتشتمل على خصوصيات كل من المدارس الحكومية والخاصة، مع إضافة فقرات جديدة تخص المعلمين لم ترد في الأدوات المستخدمة السابقة مثل: نادي المعلمين، والسكن الوظيفي، ورتب المعلمين، وكذلك تميزت هذه الدراسة بأنها تبرز درجة الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه في كل من القطاعين الحكومي والخاص في ظل ظروف متماثلة من حيث مجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وإجراءات الدراسة.

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى رضا معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، مقارنة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية التابعة للقطاع الخاص، ومعرفة العوامل المؤثرة في ذلك، وتبيان إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من رضا المعلمين في المدارس الحكومية ومدارس القطاع الخاص.

مشكلة الدراسة: إن قطاعا كبيرا من الشباب في الأردن يعاني من البطالة، ومع هذا فإن نسبة المعلمين والمعلمات الذين استنكفوا عن

متغيرات الجنس والخبرة العملية والعبء الدراسي. وقد تألف مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة القريبات للعام الدراسي 2003/2002، إذ بلغ مجموع مجتمع الدراسة (378) معلما ومعلمة. وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية وعددها (150) معلما ومعلمة، أي ما نسبته 40% تقريبا من مجتمع الدراسة.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لعينة الدراسة زاد عن المتوسط (3)، وذلك في المجالات المتعلقة بالإدارة المدرسية، والإشراف التربوي، ومهنة المعلم، وتقدير المجتمع، والتلاميذ. أما المجالات التي تدنت فيها درجة رضا معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية أقل من المتوسط (3)، فتمثلت في المجالات المتعلقة بالمقررات الدراسية، والحوافز والرواتب، والأنظمة والقوانين، والمبنى المدرسي. كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجالات الإدارة المدرسية، والحوافز والرواتب والأنظمة والقوانين، والتلاميذ، والمقررات الدراسية، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجالات الإشراف التربوي، ومهنة المعلم، والمبنى المدرسي، وكانت تلك الفروق لصالح الذكور، وفي المجال المتعلق بتقدير المجتمع كان الفرق لصالح الإناث. وبالإضافة إلى ذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية، والعبء التدريسي في جميع مجالات الرضا الوظيفي التي شملتها الدراسة وعددها تسعة مجالات.

أجرى جونلي ولفنشن (1993, Gonly & levinson) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين إعادة توزيع العمل والحوافز والقيم من جهة، والرضا الوظيفي لدى المعلمين من جهة أخرى. كانت عينة الدراسة (398) معلما ومعلمة في أربع محافظات في ولاية جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أظهرت الدراسة، أن هناك علاقة إيجابية بين الخبرة والرضا الوظيفي لدى كل من المعلمين الذكور والإناث، إذ تبين أنه كلما زادت الخبرة، زاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

وقام فيردوقو وآخرون (1997, Verdugo & others) بدراسة هدفت لوضع نموذج سببي يصف العلاقة بين البيروقراطية والرضا الوظيفي لدى المعلمين. وأوضحت الدراسة أنه كلما كانت الشرعية المعطاة للنظام الإداري أكبر يكون الرضا الوظيفي لدى المعلمين أكبر، وكذلك أوضحت الدراسة علاقة إيجابية بين الانتماء والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وأجرى شان وماري (1998, Shann & Mary) دراسة هدفت إلى معرفة مدى الالتزام المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي، والعوامل المؤثرة التي تؤدي لتترك المعلم لمهنته، وقد أجريت الدراسة على معلمي المدارس المتوسطة في أربعة من أرياف الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن علاقة المعلم مع الطالب قد جاءت في الدرجة الأولى من حيث الأهمية والرضا، أما العلاقة بين المعلمين والآباء، فقد كانت النقطة الأبرز

والعوامل المؤثرة في رضا المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم.

3- تعرف أصحاب القرار في ميدان التربية والتعليم على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين، ودرجة تأثيرها في كل من القطاعين العام والخاص.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

المتوسط الحسابي لعدد تكرارات تعبير المعلمين والمعلمات عينة الدراسة عن ارتياحهم عن الجوانب المختلفة لوظيفته، من خلال استجاباتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

وقد تم تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاثة مستويات، عال، ومتوسط، ومتدن، وتم تعريف كل منها إجرائياً على النحو التالي:

1- الرضا الوظيفي المتدني: المتوسطات الحسابية لمجالات أداة الدراسة التي تقع بين (1-2.49).

2- الرضا الوظيفي المتوسط: المتوسطات الحسابية لفقرات أداة الدراسة التي تقع بين (2.50-3.49).

3- الرضا الوظيفي العالي: المتوسطات الحسابية لمجالات أداة الدراسة التي تقع بين (3.50-5).

حدود الدراسة: اقتصرته هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم والمدارس الخاصة بنوعيتها (ذكور، إناث) في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي 2004/2003

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على درجة الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لمعلمي القطاع الحكومي والخاص في محافظة العاصمة عمان، من خلال إجاباتهم على فقرات استبانة الرضا الوظيفي التي طبقت عليهم.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية، في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، وفي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي 2004/2003م.

بلغ عدد المدارس الحكومية الثانوية حسب إحصائية قسم الإحصاء في وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2003/2002م (222) مدرسة، وعدد المعلمين فيها (1137) معلماً و(1318) معلمة. أما المدارس الثانوية الخاصة فقد بلغ عددها (89) مدرسة، وعدد المعلمين فيها (540) معلماً و(339) معلمة.

وتكونت عينة الدراسة من (665) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، منها (228) معلماً و(262) معلمة من المدارس الثانوية الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، و(108) معلماً و(67) معلمة من المدارس الثانوية الخاصة، وهذه العينة تشكل ما نسبته 20% تقريباً من مجتمع الدراسة.

والجدول (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة وعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، والقطاع الذي يعمل فيه المعلم (حكومي، خاص)، والجنس.

التعيين بداية العام الدراسي 2003-2004 وفق سجلات قسم الكادر في وزارة التربية والتعليم قد بلغ (2397) معلماً ومعلمة، من أصل (6538) معلماً ومعلمة. أي أن نسبة الاستنكاف عن التعيين قد زادت على (0.33) من المعلمين والمعلمات الذين تم تعيينهم في مدارس القطاع الحكومي.

وللتأكد من وجود هذه الظاهرة في مجتمع الدراسة تحديداً، فقد تم الاتصال مع مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة، التي أفادت أن نسبة الاستنكاف عن العمل للعام الدراسي 2003-2004 بلغت (0.42) للمعلمين، و(0.39) للمعلمات.

أما بالنسبة لمديرية التعليم الخاص فليس لديها إحصائية بهذا الخصوص، ولكن المديرية، وإدارات المدارس الخاصة تفيد أن هناك إقبالاً متزايداً على تقديم طلبات التوظيف من قبل المعلمين والمعلمات.

ومن هنا يبدو أن هناك مشكلة بحاجة إلى البحث: أيهما أكثر إرضاء للمعلم بيئة المدارس الحكومية أم بيئة المدارس الخاصة؟ وما العوامل التي تؤثر بشكل أكبر في رضا المعلمين في كل من القطاعين الحكومي والخاص؟

وحيث إنه لم تجر مثل هذه الدراسة المقارنة في قطاع التربية والتعليم في الأردن في حدود علم الباحث، وبالاعتماد على ما أشارت دراسة شلول، (1999، ص127)، فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في كل من المدارس الحكومية والخاصة، والتعرف على العوامل المؤثرة فيه، من وجهة نظرهم.

وبالتالي، فإن المشكلة تتلخص بالأسئلة التالية:

1. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس كل من القطاعين الحكومي والخاص على كل بعد من أبعاد الدراسة السبعة وعلى البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي؟
2. ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، حسب أهميتها من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لكل من القطاع الذي يعمل فيه المعلم (حكومي، خاص)، والجنس، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينها؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، وبين مدارس القطاع الخاص. وتنبثق أهمية هذه الدراسة مما يلي:

- 1- إثراء البحث العلمي بإضافة دراسة مقارنة في الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية والخاصة.
- 2- زيادة معرفة الفنيين من المديرين والمشرفين التربويين في مدارس كل من القطاعين الحكومي والخاص، بالعوامل التي تؤدي إلى تحسين العملية التربوية، ورفع مستوى أداء المعلم،

في عدد من الجامعات الأردنية، ومنهم (12) يعملون في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك.

تم تفرغ ملاحظات المحكمين على الأداة، وتم مراجعة الجزء الثاني فقرة فقرة وقد أخذت جميع الملاحظات بعين الاعتبار.

كما تم حساب الثبات للأداة وفق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) حيث بلغت قيمة (الفا) للأداة الكلية 0.97.

أما المجالات فكانت قيمة (الفا) كما هو مبين في الجدول (3)

جدول (3): ثبات مجالات الأداة

المجال	قيمة الفا
ظروف العمل وطبيعته	0.84
الرواتب والحوافز	0.95
الإشراف والتدريب والنمو المهني	0.86
المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	0.88
علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	0.88
علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	0.87
القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	0.92

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين عن الرضا الوظيفي في كل من المدارس الثانوية الحكومية والخاصة.

2- وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام طريقة تحليل التباين الثلاثي (Three-Way Anova). وفق التصميم

العالمي (3×2×2) لمتغير القطاع والجنس والمؤهل العلمي⁰

عرض نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤالين الأول والثاني:

1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس كل من القطاعين الحكومي والخاص على كل بعد من أبعاد

الدراسة السبعة وعلى البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي؟

2- ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعلمي

المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، حسب أهميتها من وجهة نظرهم؟

اجتناباً للتكرار في الجداول، والإطالة في عرض النتائج تمت الإجابة عن السؤالين الأول والثاني معاً على النحو التالي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة (كمجموعة)، والقطاع (حكومي/

خاص)، والجنس (ذكر/أنثى)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس فما دون، بكالوريوس+دبلوم، ماجستير)، عن كل مجال من مجالات

الرضا الوظيفي السبعة التي تألف منها مقياس الرضا الوظيفي، وتم ترتيب هذه المجالات حسب أوساطها من أجل تحديد مستوى

الرضا الوظيفي لدى فئات عينة الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والقطاع الذي يعمل فيه المعلم (حكومي، خاص)، والجنس.

المتغيرات	مستويات المتغيرات	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة
		العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	2218	66.5
	بكالوريوس+دبلوم	795	23.9
القطاع	ماجستير فأعلى	321	9.6
	حكومي	2455	73.7
	خاص	879	26.3
الجنس	ذكر	1677	50.3
	أنثى	1657	49.7

المتغيرات المستقلة:

1- القطاع الذي يعمل فيه المعلم وله مستويان (حكومي، خاص).

2- الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى).

3- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات (بكالوريوس فما دون، بكالوريوس+دبلوم عام، ماجستير فأكثر).

المتغير التابع:

الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي 2004/2003م.

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة مكونة من جزئين:

الجزء الأول: معلومات عامة تتعلق بعينة الدراسة، وتشتمل على ما يلي:

1- القطاع الذي يعمل فيه المعلم وله مستويان (حكومي، خاص).

2- الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى).

3- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات (بكالوريوس فما دون، بكالوريوس+دبلوم تربية، ماجستير فأكثر).

الجزء الثاني: استبانة لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين تتكون من سبعة مجالات تشتمل على إحدى وستين فقرة. وهذه المجالات كما

هو مبين في الجدول (2)

جدول (2): مجالات الاستبانة وعدد فقرات كل مجال

المجال	عدد الفقرات
ظروف العمل وطبيعته	11
الرواتب والحوافز	8
الإشراف والتدريب والنمو المهني	8
المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	7
علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	11
علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	7
القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	9

وللتعرف على مدى ملاءمة الفقرات وارتباطها بمجالاتها، ومعرفة مدى دقة صياغة الفقرات، ومدى تعبير الأداة عما أعدت

من أجله، فقد تم توزيع (30) نسخة منها على مجموعة من أهل الخبرة والاختصاص، منهم (18) عضواً من أعضاء هيئة التدريس

أ- مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كمجموعة، كما هو مبين في جدول (4)
جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي السبعة حسب استجابات المعلمين.

رقم المجال	المجال	متوسط حسابي	انحراف معياري	ترتيب
6	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	3.42	0.80	1
5	علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	3.25	0.87	2
3	الإشراف والتدريب والنمو المهني	3.08	0.80	3
1	ظروف العمل وطبيعته	3.07	0.74	4
4	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	2.64	0.83	5
7	القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	2.40	0.89	6
2	الرواتب والحوافز	2.00	0.78	7
	المقياس ككل	2.87	0.64	

أما مستوى الرضا الوظيفي العام فقد كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي على مقياس الرضا الوظيفي الكلي (2.87).

نتائج السؤال الثاني من الجدول (4):

يلاحظ من الجدول (4) أن مجال علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم في الترتيب (1)، ومجال علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل في الترتيب (2)، ومجال الإشراف والتدريب والنمو المهني في الترتيب (3)، ومجال ظروف العمل وطبيعته في الترتيب (4)، ومجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (5)، ومجال القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية في الترتيب (6)، ومجال الرواتب والحوافز في الترتيب (7).

ب- مستوى الرضا الوظيفي لدى القطاعين الحكومي والخاص، كما هو مبين في جدول (5)

نتائج السؤال الأول

يلاحظ من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عوامل الرضا الوظيفي السبعة قد تراوحت ما بين (2، 3.42) ويظهر من الجدول أن هناك مستوى متدنياً في مجالين هما: القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية، إذ كان متوسطه (2.40) والرواتب والحوافز، ومتوسطه (2.00).

ويظهر من الجدول أن المجالات الخمسة الأولى وهي: علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم، وعلاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، والإشراف والتدريب والنمو المهني، وظروف العمل وطبيعته، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، حققت مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي حيث تراوحت أوساطها بين (2.64 - 3.42)، بينما لم يأت أي من مجالات الرضا السبعة في مستوى الرضا الوظيفي العالي.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير القطاع عن المجالات السبعة، وعن المقياس ككل.

الرقم	المجال	القطاع الحكومي		القطاع الخاص	
		متوسط حسابي	انحراف معياري	ترتيب	متوسط حسابي
6	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	3.29	0.80	1	3.77
5	علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية	3.09	0.85	2	3.69
3	الإشراف والتدريب والنمو المهني	2.95	0.76	3	3.46
1	ظروف العمل وطبيعته	2.87	0.66	4	3.64
4	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	2.51	0.81	5	3.01
7	القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	2.24	0.85	6	2.84
2	الرواتب والحوافز	1.84	0.67	7	2.47
	المقياس ككل	2.70	0.58		3.28
					0.60

ويتضح من الجدول أيضا أن مستوى الرضا الوظيفي العام كان متوسطا لدى المعلمين في كلا القطاعين، إذ بلغ للقطاع الحكومي (2.70)، وللقطاع الخاص (3.28).

نتائج السؤال الثاني

يتضح من الجدول (5) أن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي من حيث مستوى الرضا عنها حسب أوساطها، فنجد أن هناك مجالين اختلفا في الترتيب عند معلمي القطاعين وهما مجال الإشراف والتدريب والنمو المهني، إذ أخذ الترتيب (3) في القطاع الحكومي والترتيب (4) في القطاع الخاص، ومجال ظروف العمل وطبيعته، إذ أخذ الترتيب (4) في القطاع الحكومي والترتيب (3) في القطاع الخاص. أما بقية المجالات الخمسة فقد أخذت الترتيب نفسه في كلا القطاعين.

ج- مستوى الرضا تبعا لمتغير الجنس، كما هو مبين في جدول (6)

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا للمجالات السبعة وللمقياس ككل حسب الجنس وحسب أهميتها وحسب استجابات المعلمين.

الرقم	المجال	ذكور		إناث	
		متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري
1	ظروف العمل وطبيعته	3.10	0.75	3.06	0.73
2	الرواتب والحوافز	1.98	0.82	2.03	0.72
3	الإشراف والتدريب والنمو المهني	3.03	0.82	3.14	0.77
4	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	2.51	0.85	2.77	0.79
5	علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	3.20	0.92	3.30	0.82
6	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	3.33	0.80	3.51	0.79
7	القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	2.35	0.92	2.45	0.85
	المقياس ككل	2.80	0.68	2.90	0.59

ويظهر يتبين من الجدول نفسه أيضا أن مستوى الرضا الوظيفي ككل كان متوسطا لدى الجنسين (ذكور/إناث)، إذ بلغ عند الذكور (2.80) وعند الإناث (2.90).

نتائج السؤال الثاني

يتضح من الجدول (6) أن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي من حيث مستوى الرضا عنها حسب أوساطها لم يبرز أي اختلاف بين الجنسين إلا في بعدي ظروف العمل وطبيعته الذي جاء في المرتبة (3) عند الذكور، وفي المرتبة (4) عند الإناث، والإشراف والتدريب والنمو المهني الذي جاء في المرتبة (4) عند الذكور، وفي المرتبة (3) عند الإناث، وقد احتل عامل الراتب والحوافز الترتيب الأخير من حيث مستوى الرضا الوظيفي.

د- مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، كما هو مبين في جدول (7)

نتائج السؤال الأول

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين في القطاع الخاص أعلى من المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين في القطاع الحكومي عن مجالات الرضا الوظيفي السبعة، وعن مقياس الرضا الوظيفي ككل.

يظهر أيضا من الجدول نفسه أن المعلمين العاملين في القطاع الخاص حققوا مستوى عاليا من الرضا الوظيفي عن مجالين من مجالات الرضا الوظيفي وهما: علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم وعلاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في القطاع الحكومي متوسطة عن هذين العاملين. وبالإضافة إلى ذلك حقق المعلمون في كلا القطاعين مستوى متدينا من الرضا الوظيفي عن مجال الرواتب والحوافز.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا للمجالات السبعة وللمقياس ككل حسب الجنس وحسب أهميتها وحسب استجابات المعلمين.

نتائج السؤال الأول

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات الإناث أعلى من المتوسطات الحسابية لإجابات الذكور عن مقياس الرضا الوظيفي ككل وعن مجالات الرضا الوظيفي منفردة ما عدا مجال ظروف العمل وطبيعته فقد جاء عند الذكور (3.10)، أكثر منه عند الإناث (3.06).

وعلاوة على هذا يتبين من الجدول نفسه أن المعلمين من كلا الجنسين قد حققوا مستوى متدينا من الرضا الوظيفي عن مجالين من مجالات الرضا الوظيفي وهما: القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية بمتوسط حسابي (2.35)، والرواتب والحوافز بمتوسط حسابي (1.98).

وقد حققت الإناث مستوى عاليا من الرضا الوظيفي عن مجال علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم (3.51) في مقابل مستوى متوسط من الرضا الوظيفي عند الذكور (3.33) على نفس المجال.

جدول(7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا للمجالات السبعة وللمقياس ككل وفقا لمتغير المؤهل العلمي حسب اهميتها وحسب استجابات المعلمين.

الرقم المتسلسل	المجال	بكالوريوس فما دون		بكالوريوس + دبلوم		ماجستير فأكثر	
		متوسط حسابي	انحراف معياري	ترتيب	متوسط حسابي	انحراف معياري	ترتيب
1	ظروف العمل وطبيعته	3.04	0.72	4	3.10	0.77	3
2	الرواتب والحوافز	1.98	0.72	7	2.03	0.89	7
3	الإشراف والتدريب والنمو المهني	3.07	0.77	3	3.07	0.83	4
4	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	2.66	0.80	5	2.57	0.90	5
5	علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية والزملاء	3.23	0.87	2	3.24	0.90	2
6	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم	3.40	0.79	1	3.39	0.80	1
7	القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية	2.41	0.86	6	2.36	0.93	6
	المقياس كله	2.84	0.62		2.84	0.70	
					2.98	0.65	

نتائج السؤال الأول

يتبين من الجدول (7)، أن المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين أصحاب المؤهل العلمي ماجستير فأكثر، أعلى من المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين حملة المؤهلات العلمية بكالوريوس فما دون، و بكالوريوس + دبلوم، عن مجالات الرضا الوظيفي السبعة منفردة، ما عدا مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، فقد جاء بالمستوى نفسه مع حملة مؤهل بكالوريوس فما دون (2.66)، وعن المقياس ككل.

وكما يتبين من الجدول نفسه أيضاً، أن المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس + دبلوم، أعلى من المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين ذوي المؤهل بكالوريوس فما دون في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي، وهي: ظروف العمل وطبيعته، و الرواتب والحوافز، وعلاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل.

في حين كانت المتوسطات الحسابية للمعلمين ذوي المؤهل العلمي بكالوريوس فما دون، أعلى من المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين ذوي المؤهل بكالوريوس + دبلوم، في ثلاثة مجالات هي: المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، وعلاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم، والقوانين والأنظمة والتعليمات التربوية. وتساوت أوساطها الحسابية في مجال واحد وهو الإشراف والتدريب والنمو المهني.

ويتضح من الجدول أيضاً، أن مستوى الرضا الوظيفي ككل كان متوسطاً لدى فئات المؤهل العلمي الثلاث، إذ بلغ (2.84) لحملة البكالوريوس فما دون والبكالوريوس + دبلوم، و(2.90) لحملة المؤهل العلمي ماجستير فأكثر.

نتائج السؤال الثاني

من الجدول (7) يتبين أن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي من حيث مستوى الرضا عنها حسب أوساطها، فلم يكن هناك اختلاف بين المعلمين حملة المؤهل العلمي بكالوريوس، وحملة الماجستير، في حين كان هناك اختلاف في ترتيب مجالين من مجالات الرضا

الوظيفي لدى حملة المؤهل العلمي بكالوريوس فما دون، وهذان المجالان هما: مجال ظروف العمل وطبيعته الذي احتل المرتبة (4) في حين احتل هذا المجال المرتبة (3) لدى حملة البكالوريوس + دبلوم، وحملة الماجستير، والمجال الآخر هو الإشراف والتدريب والنمو المهني الذي احتل المرتبة (3) في حين احتل هذا المجال المرتبة (4) لدى حملة البكالوريوس وحملة الماجستير. وقد احتل مجال الرواتب والحوافز، الترتيب (7) والأخير من حيث مستوى الرضا الوظيفي لدى فئات المؤهل العلمي الثلاث.

نتائج السؤال الثالث

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) في درجات الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لكل من القطاع الذي يعمل فيه، والجنس، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينها؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova) وفق التصميم العاملي (2 × 2 × 3)، وذلك لتحديد أثر المتغيرات الثلاثة في هذه الدراسة وهي القطاع، والجنس، والمؤهل العلمي، والجدول (8) يبين نتائج التباين لهذه المتغيرات.

جدول (8): نتائج تحليل التباين لاستجابات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	9631.69	1	9631.69	7.837	*0.01
القطاع	106049.24	1	106049.237	86.29	*0.00
المؤهل العلمي	8231.27	2	4115.636	3.349	0.4
الجنس*القطاع	3.74	1	3.739	0.003	0.96
الجنس*المؤهل	5632.45	2	2816.225	2.292	0.10
القطاع*المؤهل	2413.70	2	1206.848	0.982	0.38
القطاع*المؤهل*الجنس	14036.003	2	7018.001	5.71	0.30
الخطأ	801296.04	652	1228.982		
الكلي	21180642.00	663			

* ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \geq 0.05)$.

فقد أشارت بعض هذه النظريات إلى أن هناك عوامل رئيسية إذا تم تحقيقها فإنها تؤدي إلى رفع مستوى الرضا ورفع الروح المعنوية بشكل عام، ومن أهم هذه العوامل الرواتب وظروف العمل. فأصحاب نظرية الإدارة العلمية التي نادى بها تايلور (Taylor) ومن وافقه في ذلك يقولون: إن الأجور والمكافآت المادية من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند العاملين.

ثم جاءت بعد ذلك حركة العلاقات الإنسانية التي نادى بها إلتون مايو (Mayo Elton) التي أكدت أن الظروف المحيطة بالعمل، والعلاقات الإنسانية من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

وجاء في نظرية ماسلو وفق ما ذكره التوجيري (1989) من أن إشباع حاجات الموظف لا يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين مستوى أدائه فحسب، بل يؤدي أيضا إلى رفع معنوياته. وكذلك ذكر صبري المشار إليه في شلول (1999) أن الرضا الوظيفي لدى العاملين يتأثر بحجم الإشباع التي يوفرها لهم العمل، وتنعكس آثار هذا الرضا على العمل، وعلى المؤسسات التي يعملون فيها، ويتمثل ذلك بالمشاعر الإيجابية التي يحملها العاملون تجاه أعمالهم ومؤسساتهم.

وذكر عاشور (1986) أن نموذج بورتير ولولر (Porter & Lawler) يوضح أن الرضا الوظيفي يتحدد في ضوء ما يحصل عليه الفرد من عوائد، وما تحققه هذه العوائد من إشباعات، وإدراكه لمدى عدالة هذه العوائد بالمقارنة مع ما يحصل عليه الآخرون. وذكر كذلك أن الرضا عن العمل يمثل الإشباع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، فعندما تكون هذه الوظيفة مصدرا لإشباعات ومنافع عديدة تلبي حاجات الموظف وطموحاته، فإن رضاه عنها وارتباطه بها سيزداد. وذكر أن رضا الفرد عن عمله يتأثر بعدد من العوامل أهمها الأجر.

وقد جاء في نتائج هذه الدراسة ودراسات سابقة محمد (1995) وعليمات (1994) والطراونة (1996) أن الراتب

أشارت النتائج كما يوضحها الجدول (8) إلى ما يلي :

1- أن هناك فرقا ذا دلالة إحصائية (ف 7.837) على مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس. إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (171.35)، وللإناث (177.25).

2- أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية (ف 86.29) على مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى القطاع (حكومي/خاص). إذ بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين العاملين في القطاع الحكومي (164.65) وللمعلمين العاملين في القطاع الخاص (201.18). كما هو مبين في الجدول (9). وهذا يدل على أن معلمي المرحلة الثانوية في القطاع الخاص يتمتعون برضا وظيفي أكثر من معلمي المرحلة الثانوية في القطاع الحكومي.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

4- يبين الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الرضا تعزى للتفاعل بين المتغيرات.

مناقشة النتائج والتوصيات

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس كل من القطاعين الحكومي والخاص في محافظة العاصمة عمان على كل بعد من أبعاد الدراسة السبعة، وعلى البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي؟

جاءت نتيجة السؤال الأول في هذه الدراسة لتدل بشكل واضح، على أن الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الخاص، أعلى منه لدى معلمي القطاع الحكومي على كافة المجالات، وعلى كافة الفقرات، وتفسر هذه النتيجة على ضوء النظريات والدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي.

أما في القطاع الخاص فقد جاء مجال ظروف العمل وطبيعته قبل مجال الإشراف والتدريب والنمو المهني.

ويمكن تفسير هذا بأن إدارات المدارس الخاصة تعتني عناية كبيرة بالمدرسة ومرافقها ومستلزمات العملية التعليمية، وذلك من باب التنافسية خاصة في مثل بيئة العاصمة عمان، التي تكثر فيها المدارس الخاصة.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عليمات (1994)، إذ أظهرت بروز علاقة المعلم مع الإدارة وزملاء العمل في المرتبة الأولى، بينما جاء مجال الرواتب والحوافز في المرتبة الأخيرة.

أما دراسة الشراي (2003) في السعودية، فقد جاءت نتائجها موافقة لبعض مجالات هذه الدراسة، ومخالفة لها في مجالات أخرى. فقد اتفقت دراسة الشراي مع هذه الدراسة في مجال علاقة المعلم مع الإدارة المدرسية، ومجال علاقة المعلم مع الطلبة إذ بلغت فوق المتوسط في كل من الدراستين. وكذلك اتفقتا في مجال الرواتب والحوافز، ومجال القوانين والأنظمة إذ كانت النتائج دون المتوسط في كل من الدراستين.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: يهدف السؤال الثالث إلى الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات عينة الدراسة، التي تعزى إلى كل من الجنس، والقطاع الذي يعمل فيه، والمؤهل العلمي، والتفاعل بينها.

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى إلى الجنس، وكذلك فروق عند نفس مستوى الدلالة تعزى للقطاع الذي يعمل فيه المعلم.

ومن خلال المتوسطات الحسابية فقد تبين أن الفروق في متغير الجنس لصالح الإناث. فقد كان المتوسط الحسابي للذكور (171.35)، وللإناث (177.25). وفي متغير القطاع الذي يعمل فيه المعلم، كانت الفروق لصالح القطاع الخاص. إذ كان المتوسط الحسابي لمعلمي القطاع الحكومي (164.65)، ولمعلمي القطاع الخاص (201.18).

ويمكن تفسير هذا:

أولاً: من حيث الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث، فإن ميدان العمل في مهنة التعليم هو الأنسب للإناث من حيث الطبيعة الفسيولوجية أولاً، والنظرة الاجتماعية ثانياً، وكذلك فإن ميدان العمل أمام الذكور أوسع من ميدان الإناث، ولذلك فإن الإناث أكثر تأقلاً مع مهنة التعليم وتحمل تبعاتها، وأكثر استقراراً من الذكور، إذ إن المعلمين الذكور يتحملون الكثير من التبعات المادية والالتزامات المالية من حيث الزواج، وبيت السكن، ونفقات العائلة، ومع هذا فإن سَلَم الرواتب لا يفرق بين الذكر والأنثى، فهم فيه سواء، اللهم إلا إذا استثنينا العلاوة العائلية للمعلمين المتزوجين، التي تبلغ في حدها الأعلى خمسة عشر ديناراً للزوجة والأبناء وغيرهم ممن يعيل.

والحوافز المادية من أهم العوامل التي تؤدي إلى خفض الرضا الوظيفي أو رفعه. وقد جاء في أداة هذه الدراسة استطلاعاً لرواتب المعلمين التي تبين أن المتوسط الحسابي لها في المدارس الحكومية حوالي (220) ديناراً، بينما هو في المدارس الخاصة حوالي (380) ديناراً. وهذا فرق واضح أدى إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي نسبياً لدى معلمي القطاع الخاص مقارنة بالرضا الوظيفي لمعلمي القطاع الحكومي.

وكذلك فقد أشارت نتائج الدراسة أن بيئة العمل المتمثلة في البناء المدرسي ونظافته وتهويته وإنارته، وكذلك توفر الوسائل والأدوات المساعدة في المدارس الخاصة هي أفضل منها في مدارس القطاع الحكومي. وهذا بدوره أدى إلى رفع درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الخاص بشكل عام، خاصة عند مقارنة ذلك بمعلمي القطاع الحكومي.

اختلفت نتيجة هذه الدراسة التي أظهرت أن الرضا الوظيفي لمعلمي القطاع الخاص أعلى منه لدى معلمي المدارس الحكومية مع دراسة استمبين (2002, Stempien)، التي أظهرت أن الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الحكومي كان أعلى منه لدى معلمي القطاع الخاص.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع كافة الدراسات المحلية والعربية التي تم الإطلاع عليها، والتي أجريت بين القطاعين الحكومي والخاص (شلول، 1999).

السؤال الثاني: ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، حسب أهميتها من وجهة نظرهم؟

عند النظر في مجالات الرضا الوظيفي لمعلمي القطاع الحكومي مقارنة مع ترتيبها لمعلمي القطاع الخاص فإنها تبدو متوافقة ما عدا مجالين هما: مجال الإشراف والتدريب والنمو المهني، ومجال ظروف العمل وطبيعته. فقد جاء مجال الإشراف والتدريب والنمو المهني في القطاع الحكومي قبل مجال ظروف العمل وطبيعته.

ويمكن أن يعزى هذا إلى ترابط المدارس الحكومية من حيث وحدة الجهة المشرفة عليها، وهي وزارة التربية والتعليم، وتراكم الخبرات المتعلقة بالدورات والتدريب، وتوافر الكفاءات المدرسية، واهتمام وزارة التربية والتعليم ببرامج الكفاءة المؤسسية، جعل هذا المجال في مرتبة متقدمة للمعلمين في المدارس الحكومية عنها في مدارس القطاع الخاص التي لا تملك قدرات وزارة التربية والتعليم في هذا الجانب، وعدم ترابطها من حيث الإدارة والتخطيط.

وقد ظهر ذلك من خلال تبني وزارة التربية والتعليم لمنظومة متكاملة من البرامج التطويرية، والمشاريع التجديدية في القطاعات التربوية كافة، سواء على صعيد الجانب التكنولوجي، أو الأنظمة المتطورة في المناهج وحوسبتها، والامتحانات، ونظام الفصول، وغيرها، الدهيسات، (2004).

التوصيات:

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من النتائج التي تبين درجات الرضا الوظيفي عند معلمي القطاعين الحكومي والخاص، وترتيب العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لديهم، فإن الدراسة تخلص إلى التوصيات التالية:

- 1- توفير البيئة المدرسية المريحة للمعلم، من حيث النظافة والتهوية والإنارة وكل ما يزيد في درجة الرضا الوظيفي للمعلم.
- 2- تأمين الراتب الذي يفي بسد حاجات المعلم الأساسية له ولأفراد أسرته. وإعادة النظر في العلاوة العائلية للمعلمين الذكور.
- 3- أن يكون التقرير الإشرافي من قبل المشرفين التربويين للمعلمين وصفيًا بعيدًا عن إصدار الأحكام، ويقتصر تقييم الأداء للمعلمين على مديري المدارس.
- 4- تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية بصورة جدية وواقعية، ومعالجة نقاط الضعف فيها تشريعًا وتطبيقًا.
- 5- التأكيد على مواصلة برامج تنمية المعلمين مهنيًا، والوصول بهم إلى أعلى الدرجات العلمية المتاحة.
- 6- إجراء دراسات مقارنة بين العوامل المادية والعوامل القيمية، خاصة الدوافع الدينية، في الرضا الوظيفي للمعلمين.

المصادر والمراجع

- التوجيهي، محمد. (1989). أهمية أولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 3(1): 117-139.
- الدهيسات، محمد. (2004). *الواقع والملامح المستقبلية للإشراف التربوي في الأردن كما يراها المشرفون التربويون*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.
- الشراري، عبدالعزيز. (2003). *الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- شلول، أنور. (1999). *الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية، والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم (دراسة مقارنة)*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، الخرطوم: السودان.
- الطراونة، منتهى. (1996). *دراسة مقارنة بين المدارس الثانوية الريفية وغير الريفية في إقليم جنوب الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.
- العبادي، عطا. (1992). *العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل في مهنة التمريض في الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- عاشور، احمد. (1986). *إدارة القوى العاملة-الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي*. الدار الجامعية، بيروت: لبنان.

وتؤكد نتيجة الدراسة هذا التفسير حيث جاء مجال الراتب والحوافز أقل مجالات الدراسة في المتوسط الحسابي، مما يدل على أن له الأثر الأكبر في تدني الرضا الوظيفي للمعلمين. وكذلك فقد جاء في بداية هذه الدراسة عند الحديث عن مشكلتها، أن نسبة تسرب المعلمين من مهنة التعليم، أعلى من نسبة تسرب المعلمات.

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات التي أظهرت أن الرضا الوظيفي عند الإناث أعلى منه عند الذكور، علي، (1993). وأختلفت في هذا الخصوص مع نتائج بعض الدراسات، الفصاونة، (2000)، والشراري، (2003)، التي أظهرت فروقًا في الرضا الوظيفي تعزى للجنس ولصالح الذكور.

ثانياً: أما بالنسبة للفروق في الرضا الوظيفي للمعلمين التي تعزى لبعدهم القطاع الذي يعمل فيه المعلم، ولصالح القطاع الخاص، فإنه يمكن تفسير ذلك بأنه يرتبط بما يلي:

- 1- أشارت نتيجة السؤال الأول، إلى أن ظروف العمل في مدارس القطاع الخاص، أفضل منها في مدارس القطاع الحكومي، ومن الطبيعي أن يرفع ذلك من معدل رضا العاملين في هذه المدارس.
 - 2- نتيجة هذه الدراسة مرتبطة بمعلمي المرحلة الثانوية، وهذا يفيدنا في تفسير هذه النتيجة من ناحيتين:
- أ- المدارس الخاصة تسعى لاجتذاب معلمي المرحلة الثانوية من أصحاب المؤهلات العلمية، والكفاءات التعليمية، والخبرة الجيدة، ومن ثم فإن إدارات هذه المدارس تسعى لكسب رضاهم، وعدم تسربهم.

ب- من خلال نتائج هذه الدراسة ودراسات سابقة، (عليما، 1994)، و(الشراري، 2003) وغيرها، يتبين أن تدني الراتب كان من أكثر العوامل تأثيراً في تدني رضا المعلمين. ولكن رواتب معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة أحسن بكثير من رواتب معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية. إذ بلغ المتوسط الحسابي لرواتب المعلمين في القطاع الخاص (380) ديناراً، بينما هو في القطاع الحكومي (220) ديناراً.

ولم يظهر تحليل التباين فروقاً ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي للمعلمين تعزى للمؤهل العلمي، ويمكن أن يعزى هذا إلى تماثل معلمي المرحلة الثانوية في كل من القطاعين في المؤهل العلمي، فقد حددت المادة (22) من قانون التربية والتعليم رقم 16 لسنة 1964م الشروط الواجب توافرها فيمن يمنح إجازة تعليم للمرحلة الثانوية، وهي أن يكون حاصلًا على شهادة جامعية، بالإضافة إلى مؤهل مسلكي في العلوم التربوية (دبلوم تربوية).

ويستثنى من ذلك الحالات التي لا يتوافر فيها مثل هذا الشرط. وهذا القانون ينطبق على المدارس الحكومية والخاصة على حد سواء. أما بالنسبة للدراسات العليا فالمجال مفتوح لمعلمي القطاعين.

- العجمي، محمد. (2000). الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي: القاهرة: مصر.
- العديلي، محمد. (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض: السعودية.
- عليقات، محمد. (1994). الرضا الوظيفي عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك، العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الأول، المجلد العاشر، ص483-497.
- علي، نسرين. (1993). دور مديري المدارس المتوسطة والإعدادية في تحقيق الرضا الوظيفي للمدرسين في مدينة التأميم/العراق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد: الأردن.
- العصاونة، سوسن. (2000). درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.
- القيسي، تيسير. (1995). أثر المؤهل العلمي والخبرة والجنس في رضا معلمي الرياضيات عن مهنة التعليم في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، مؤتة: الأردن.
- محمد، انشراح. (1995). الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة اربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد: الأردن.
- Bogler & Ronit. (2001). Reassessing the behavior of principals as a multiple-factor in teachers' job satisfaction. Annual meeting of the *American Educational Research Association* (Montreal, Quebec, Canada, April, p19-23).
- Gonley, Sharon & Levinson, Ralph. (1993). Teachers work redesign and job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 29(4): 433-478.
- Shann & Mary H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research*; Nov/Dec98, 92(2): 67-.
- Stempien & Frenedes (2002). Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers. *Remedial & Special Education*; 23(5):258-.
- Verdugo R. Richard & Frindes. (1997). School Governance Regimes and teachers job satisfaction; Bureaucacy, Legitimacy, and Community. *Educational Administration Quarterly*, 33(1):38-66.